

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Jam Kerja Lembur

2.1.1. Pengertian Jam Kerja Lembur

Wanviano *et al* (2024) menjelaskan jam kerja lembur (*overtime*) adalah banyaknya waktu yang digunakan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan mereka setelah jam kerja biasa, dengan tujuan menyelesaikan tugas-tugas yang belum terselesaikan atau untuk memenuhi target produksi yang lebih tinggi. Thomas (dalam Wardono *et al.*, 2024) menyebutkan kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Sementara Wheatley (dalam Primaturi, 2022) menyebutkan jam kerja lembur dapat dijelaskan sebagai jam kerja wajib, sukarela, bertekanan dan diperpanjang atau bekerja selama hari libur, lembur yang tidak dibayar dan lembur yang dibayar serta lama jam yang berbeda per minggu dan jam diperpanjang ke shift. Ann Giley *et.al* dalam (Wirandono, 2023) juga menyebutkan jam kerja lembur adalah jumlah waktu kerja pegawai yang melampaui jumlah waktu kerja normalnya. Semakin lama karyawan terjebak dalam situasi ini, semakin besar kemungkinan mereka ingin mengundurkan diri dari suatu perusahaan (Manurung, 2018)

Sementara itu, di Indonesia pemerintah telah mengatur mengenai jam kerja lembur yang tercantum dalam **UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** menetapkan jam kerja normal sebagai 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan jam kerja lembur adalah jam kerja yang melebihi 7 jam dalam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, atau melebihi 40 jam dalam seminggu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka yang tidak terselesaikan pada waktu kerja normal.

Pelaksanaan lembur sangat bervariasi tergantung dari jenis pekerjaan dan industri, dimana diperlukan penjadwalan yang terencana untuk memastikan karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup guna tercapainya keadilan jadwal lembur untuk seluruh karyawan. Bae & Fabry (2014) menyebutkan beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penjadwalan lembur yang meliputi : durasi shift kerja, jam kerja per minggu, jumlah hari kerja per minggu, pengaturan istirahat, kesediaan melakukan lembur secara sukarela dan diperintah, panggilan kerja darurat, dan bekerja saat libur. Jika keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan disebabkan oleh buruknya manajemen, maka ekspektasi lembur menjadi tidak efisien karena manajemen akan semakin kesulitan memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan (Tan et al., 2020).

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi batas waktu kerja normal yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.2. Mekanisme Jam Kerja Lembur

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan jam kerja normal sebagai 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. **Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur** memberikan definisi dan aturan yang lebih spesifik tentang waktu kerja lembur. Pasal 1 ayat 1 dari keputusan ini menyebutkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Sementara itu, **UU Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021** menyebutkan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu.

2.1.3. Indikator Jam Kerja Lembur

Untuk mengukur variabel jam kerja lembur, maka digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Waktu Lembur

Adalah waktu tambahan yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang tertuang pada UU Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021, lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu.

b. Upah Lembur yang Diterima

Adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan. Cara menghitung besaran upah lembur yang diterima karyawan juga sudah tercantum pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dengan perhitungan sebagai berikut :

- Untuk jam kerja di luar jam kerja normal (jam pertama dan kedua): upah lembur adalah 1,5 kali upah per jam.
- Untuk jam kerja lembur berikutnya: upah lembur adalah 2 kali upah per jam.
- Lembur pada hari libur (misalnya hari minggu atau hari libur nasional): upah lembur adalah 2 kali upah per jam untuk 8 jam pertama, dan jika lebih dari 8 jam, maka 3 kali upah per jam.

c. Beban Kerja yang Diberikan

Menurut Munandar (dalam Tjiabrata, 2022), beban kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan dibebankan tugas yang wajib diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu. Selain itu disebutkan terdapat dua aspek yang termasuk kedalam indikator beban kerja diantaranya :

- Tuntutan tugas yaitu dimana karyawan yang mendapatkan tuntutan tugas yang banyak, terutama jika deadline yang diberikan sangat singkat, dapat mengakibatkan kelelahan dan stres.
- Tuntutan Fisik yaitu peningkatan tuntutan tugas dapat menyebabkan perubahan kondisi fisik karyawan, seperti kesehatan dan mental.

2.1.4. Kewajiban Perusahaan

Berdasarkan Pasal 7 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004, perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban untuk :

1. Membayar upah kerja lembur
2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang 12 menetapkan bahwa "Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja"
3. Memberikan makan dan minumannya sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori apabila kerja lembur selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja dapat tetap terpelihara.

2.1.5. Faktor-faktor Penyebab Kerja Lembur

Menurut Meilasari dalam (Rochmanu, 2018), faktor – faktor penyebab kerja lembur sebagai berikut :

1. Faktor internal, yaitu yang berasal dari pekerjaan meliputi target perusahaan, penyelesaian pekerjaan dan perbaikan hasil kerja.
2. Faktor eksternal adalah faktor penyebab kerja lembur yang berasal dari karyawan. Meliputi penghasilan tambahan dan pengalaman kerja.

2.1.6. Dampak Kerja Lembur

Menurut Meilasari dalam (Rochmanu, 2018) dampak-dampak kerja lembur yaitu bagaimana kerja lembur tersebut menimbulkan sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan. Dampak-dampak tersebut adalah :

1. Dampak positif adalah bila bagaimana merasa kerja lembur yang dilakukannya mendatangkan keuntungan. Dampak tersebut meliputi kepuasan kerja, penghasilan tambahan dan pengalaman kerja bertambah.
2. Dampak negatif adalah bila karyawan merasa kerja lembur tersebut mendatangkan suatu kerugian pada dirinya, misalnya kelelahan kerja. Dampak

negatif ini meliputi kelelahan kerja, berkurangnya konsentrasi kerja, kejenuhan kerja, berkurangnya gairah kerja.

2.2. Leader Member Exchange (LMX)

5.1.1. Pengertian Leader Member Exchange (LMX)

Menurut Graen, *et al* (dalam Khoirul Anam *et al.*, 2023), kepemimpinan adalah sebuah proses hubungan sosial yang saling berpengaruh antara pemimpin dan para pengikutnya. Lussier Achua (2010) menyatakan, LMX merupakan hubungan antar seorang *leader* (pemimpin) dengan *subordinate* (bawahan). Sementara Morrow *et.al* dalam (Zuhriyani, 2022) menyatakan bahwa LMX menggambarkan tingkat kualitas hubungan antara atasan dengan pegawai yang mampu meningkatkan kinerja keduanya.

Little *et al* (2016) mengemukakan bahwa, "*leader member exchange is defined as the quality of the relationship between a superior and a subordinate and has been related to a number outcomes*". Pengetian tersebut menjelaskan LMX didefinisikan sebagai kualitas hubungan antar atasan dan bawahan yang telah terealisasi pada sejumlah hasil. Para pemimpin menggunakan hubungan yang beragam dengan bawahan mereka mulai dari yang kualitas rendah (*out group*) hingga kualitas tinggi (*in-group*) (Dulebohn *et al.*, 2012). Sementara, (Little *et al.*, 2016) menyatakan terdapat dua macam hubungan *dyadic vertical (vertical dyadic exchange)* yang dibangun oleh seorang atasan dengan bawahannya, yaitu hubungan berkualitas tinggi (*high quality relationship with in the group*) dan hubungan berkualitas rendah (*low quality relationship with in the group*).

a) High Quality Leader member exchange

Hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan, dimana melibatkan kepercayaan, rasa hormat, bimbingan, saling ketergantungan dan dukungan yang saling timbal balik. LMX yang berkualitas tinggi mengarah pada tingkat pertukaran informasi, kepercayaan, kompetensi, komitmen, kejelasan peran, kepuasan kerja yang lebih besar, dan stres kerja yang lebih rendah (Rahmat & Handayani, 2022).

b) *Low Quality Leader member exchange*

Hubungan antar seorang atasan dengan bawahanannya dimana hubungan timbal balik ini dikarakteristikan dengan adanya interaksi formal yang terbatas, tidak adanya kepercayaan satu sama lain dan dukungan yang rendah. LMX yang berkualitas rendah menyebabkan tingkat interaksi yang rendah, dukungan yang terbatas, hubungan formal, perilaku kontraproduktif, perilaku menarik diri secara psikologis, perputaran karyawan, tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, dan stres kerja yang lebih tinggi (Rahmat & Handayani, 2022)

Dari beberapa penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan LMX adalah hubungan antar atasan dengan bawahan yang saling berinteraksi dan mempengaruhi yang berdampak pada efektivitas dan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi.

5.1.2. Indikator *Leader member exchange* (LMX)

Menurut Liden & Maslyn (dalam Widyaningsih & Saptoto, 2019) mendefinisikan *Leader-Member Exchange* (LMX) sebagai dinamika hubungan atasan dan bawahan, bersifat multidimensional yang terdiri atas empat indikator yaitu;

1) Afeksi

Bentuk kepedulian yang demikian mungkin saja dapat ditunjukkan dalam suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang menguntungkan dan bermanfaat, seperti antar sahabat.

2) Loyalitas

Loyalitas menyangkut suatu kesetiaan penuh terhadap seseorang secara konsisten dari satu situasi ke situasi yang lainnya.

3) Kontribusi

Persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama.

4) Penghormatan Profesional

Persepsi mengenai sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau di luar organisasi, melebihi apa yang telah ditetapkan dalam pekerjaan.

Kualitas LMX ditentukan oleh bagaimana setiap bawahan diperlakukan. Hubungan pertukaran berkualitas tinggi menunjukkan suatu derajat mutual afeksi, loyalitas, penghormatan profesional, dan kontribusi yang tinggi, sedangkan pertukaran kualitas rendah menunjukkan hal sebaliknya. Dengan demikian, teori LMX memberikan kerangka kerja yang dinamis untuk memahami interaksi antara pemimpin dan anggota tim, serta bagaimana membangun hubungan yang saling percaya dan saling menguntungkan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

5.1.3. Dimensi *Leader Member Exchange* (LMX)

Menurut Graen dan Uhl-Bien (dalam Zulfa, 2021) terdapat tiga domain menjadi dasar dalam membangun hubungan pada LMX, yaitu:

1. *Respect*, rasa saling menghormati mengenai kemampuan orang lain yang terdapat dalam hubungan atasan dan bawahan di suatu lembaga.
 - a. Pimpinan paham prihal kebutuhan dan masalah dalam pekerjaan anggotanya dimana hal ini memunculkan rasa hormat karyawan kepada pimpinannya.
 - b. Pimpinan menghargai dan mengakui potensi anggotanya sehingga anggota juga memberi penghargaan pimpinannya.
2. *Trust*, saling mempercayai atas kompetensi dan personal yang dimiliki baik oleh atasan dan bawahan.
 - a. Anggota mempunyai kepercayaan agar bisa membela dan memihak ketuanya dan juga sebaliknya.
 - b. Anggota dipercayakan menjalankan pekerjaan secara mandiri oleh ketuanya dimana hal ini menandakan adanya kepercayaan pemimpin kepada kinerja karyawannya.

3. *Obligation*, kewajiban akan memunculkan ikatan kerja diantara pimpinan dan anggotanya.
 - a. Pimpinan mau dan mampu memberikan bantuan kepada anggota untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.
 - b. Pimpinan mau dan mampu memberikan jaminan anggotanya yang tertimpa masalah dengan apa yang dimilikinya.
 - c. Anggota yakin mengenai pimpinannya sehingga karyawan akan mempertahankan dan membela keputusan pimpinannya.
 - d. Adanya efektifitas dalam hubungan kerja anggota dengan pemimpinnya.

5.1.4. Proses *Leader Member Exchange* (LMX)

Menurut Grane dan Cash dalam (Khoirul Anam *et al.*, 2023) terdapat tiga tahap dalam proses *leader member exchange*, yaitu :

1. *Role Taking*

Pada tahap ini, pemimpin memulai dengan pemberian, mengevaluasi perilaku bawahannya, dan membuat keputusan berdasarkan reaksi yang ditimbulkan bawahannya. Pemimpin juga mengumpulkan sumber-sumber potensial dari masing-masing pihak yang akan saling ditukarkan dan harapan-harapan peran bersama ditetapkan.

2. *Role Making*

Setelah tahap pertama terlaksana, pada tahap kedua disebut juga dengan *role making*. *Role making is a continuation of the developmental process in which further exchange are made* (Novak & Graen, 1987) yang artinya *role making* adalah suatu proses pengembangan secara kontinyu yang selanjutnya membuat hubungan timbal balik tercapai. Selama dalam proses ini, atasan dan bawahan saling mengembangkan perilaku-perilaku dalam berbagai situasi yang berbeda dan memulai untuk menetapkan sifat dasar dari hubungan *dyadic* mereka. Pada tahap ini, pertukaran lebih bersifat sosial daripada ekonomi. Aspek perilaku kepercayaan menjadi perilaku kunci dalam

tahap ini. Pemimpin dan bawahan saling memberikan sesuatu yang dianggap bernilai bagi masing-masing pihak. Pertukaran tersebut terjadi secara wajar.

3. *Role Routinization*

Pada tahapan ini, pertukaran yang didasarkan atas kepentingan diri sendiri diubah menjadi saling berkomitmen kepada misi dan sasaran dari unit kerja tersebut. Hubungan timbal balik ini dikarakteristikkan dengan adanya interaksi yang lebih intensif, kepercayaan yang lebih tinggi, dan dukungan yang lebih kuat.

5.1.5. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas LMX

Menurut Adiningtyas dalam (Manurung, 2018), dalam teori LMX terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan pertukaran pemimpin-anggota (LMX) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Hubungan yang baik dengan atasan
Menjadi seseorang yang strategik dan efektif adalah penting bagi bawahan dalam memulai hubungan antar atasan dengan bawahan.
- 2) Impresi manajemen
Manajemen memiliki impresi bahwa perilaku karyawan atau pegawai memiliki pengaruh terhadap kualitas LMX, terutama pada atasan langsung mereka, contohnya altruisme pegawai. Pegawai dengan kecenderungan suka menolong orang lain (dalam hal ini atasannya), akan memiliki kualitas LMX lebih baik.
- 3) Karakteristik atasan
Kualitas LMX juga dipengaruhi oleh kemampuan *leader* atau atasan. Dukungan dari atasan seperti apresiasi, perhatian, simpati, maupun motivasi yang diberikan oleh atasan saat bawahannya mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas dapat mempengaruhi kualitas LMX. Salah satu contoh karakteristik atasan yang dapat mempengaruhi kualitas LMX adalah empati. Atasan yang memiliki keterampilan empati dan interpersonal yang tinggi akan lebih mampu mengenali kapan relasi yang berbeda diterapkan pada situasi yang relevan

4) Karakteristik bawahan

Bawahan yang memiliki kompetensi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas LMX dengan atasan. Selain kompetensi, karakteristik kepribadian bawahan juga memainkan peran penting dalam memengaruhi interaksi antara atasan dan bawahan. Kualitas LMX yang positif dapat mendorong tingkat inisiatif yang lebih tinggi pada bawahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, dan motivasi mereka sehingga berpengaruh pada peningkatan performa kinerja kerja mereka.

5) Faktor kontekstual

Dalam mempengaruhi kualitas LMX, faktor kontekstual merujuk pada elemen-elemen lingkungan dan situasional yang dapat mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Kualitas LMX yang baik lebih sulit untuk diwujudkan ketika terdapat banyak anggota dalam satu tim kerja dibandingkan dengan tim yang memiliki jumlah anggota lebih sedikit.

6) Faktor situasional

Beberapa aspek situasional seperti budaya organisasi, praktek sumber daya manusia dan tipe dari tim atau unit kerja juga dapat mempengaruhi kualitas LMX.

7) Faktor interaksional

Seperti demografi dan similaritas juga merupakan prediktor dari LMX. Kualitas LMX akan cenderung lebih tinggi karena ketika pimpinan dan bawahan memiliki banyak kesamaan, seperti kesamaan tempat asal.

2.3. Turnover Intention

2.3.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mathis *et al* (dalam Syafaatun & Yuliantini, 2023) menjelaskan *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan, dan karyawan tersebut harus digantikan. Sementara, Mobley *et al* (dalam Widyaningsih & Saptoto, 2019) *turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah

dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri yang menurutnya cocok dengannya. Sejalan dengan itu, (Noe *et al* (2018), mendefinisikan *turnover intention* merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Sedangkan Agustini & Subudi (2018) menjelaskan, *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah dari pekerjaan mereka cenderung akan sibuk mencari peluang diluar tempat mereka bekerja. Sehingga apabila karyawan telah mendapatkan kesempatan yang lebih baik, maka mereka akan keluar dari pekerjaannya saat ini. Keinginan berpindah merupakan indikasi awal terjadinya *turnover* di sebuah perusahaan (Koestanto &Ardi, 2017).

2.3.2. Jenis – Jenis Turnover

Menurut Robbins dalam (Budun et al., 2021) turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela (*voluntary turnover*) ataupun tidak secara sukarela (*involuntary turnover*).

- a. Sukarela (*voluntary turnover*) adalah *turnover* yang merupakan keputusan karyawan yang ingin keluar dari perusahaan itu atas kemauannya sendiri (*resign/pengunduran diri*).
- b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*) adalah *turnover* yang terjadi karena keputusan perusahaan untuk menghentikan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan (pemecatan) dan bersifat tidak dapat diprediksi oleh karyawan.

2.3.3. Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley dalam (Widyaningsih & Saptoto, 2019) menjabarkan bahwa indikator pengukuran *turnover* terdiri atas :

1. Berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*)
Karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Niatan untuk mencari (*intent to search*)
Karyawan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niatan untuk berhenti (*intent to quit*)
Sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar dari perusahaan dalam waktu dekat. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.3.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Novitasari (2022) berikut adalah beberapa faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan :

- a. Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang timbul keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu.
- b. Pengakuan hasil kerja, apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja.
- c. Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.
- d. Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

- e. Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- f. Kenaikan jabatan (promosi), apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain

2.3.5. Dampak *Turnover Intention*

Turnover atau niat untuk berpindah kerja dapat merugikan perusahaan baik secara finansial maupun nonfinansial dan membuat perusahaan berjalan tidak efektif dan efisien, karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga perlu adanya pergantian karyawan dan pelatihan kembali.

Adanya pergantian karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah kinerja, masalah komunikasi dan pola sosial, penurunan moral, strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya kesempatan strategis. Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk merekrut karyawan baru jika tingkat *turnover* tinggi (Kurniawaty et al., 2019).

Menurut Mobley dalam (Sari & Susanto, 2019) berikut beberapa dampak *turnover intention* yang dialami perusahaan :

1. Beban kerja

jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari pergantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya – biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama diperusahaan.

6. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Hubungan Jam Kerja Lembur dengan *Turnover intention*

Pada dasarnya jam kerja lembur (*overtime*) merupakan suatu fenomena umum yang terjadi di sebuah organisasi termasuk perusahaan. Penelitian Kartika & Purba (2018) telah menunjukkan bahwa *overtime* merupakan prediktor yang signifikan terhadap *turnover intention* dan pergantian aktual. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat seperti melalui lembur yang berlebihan, hal tersebut akan menyebabkan stres dan kelelahan sehingga mereka akan cenderung untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Hal ini juga dipertegas oleh penelitian Tan *et al* (2020) menunjukkan bahwa *overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Artinya, semakin tinggi jam kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

2.4.2. Hubungan *Leader Member Exchange* dengan *Turnover Intention*

Liden dan Maslyn dalam (Widyaningsih & Saptoto, 2019) mengatakan LMX sebagai hubungan interpersonal yang terbentuk antara pemimpin dan anggota tim, yang didasarkan pada saling percaya, dukungan, dan pengertian. Hakim (2016) menyatakan atasan yang menjalin hubungan baik dengan karyawan membuat karyawan mampu bertahan di organisasi sehingga mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini juga dipertegas oleh Nugraha (2019) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa LMX memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kualitas LMX maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, begitu sebaliknya semakin rendah kualitas LMX maka akan semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

2.4.3. Hubungan Jam Kerja Lembur dan *Leader member exchange* dengan *Turnover intention*

Wheatley dalam Primaturi (2022) mengartikan *overtime* merupakan jam kerja yang melebihi durasi normal yang telah ditetapkan, baik itu jam kerja wajib maupun sukarela, termasuk pekerjaan pada hari libur. Ketika suatu perusahaan menerapkan kerja lembur artinya akan ada tambahan pekerjaan atau beban tambahan yang diberikan kepada karyawan. Jam kerja lembur dapat mempengaruhi kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan melakukan lembur secara berlebihan, hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat merusak komunikasi dan interaksi positif antara pemimpin dan anggota tim. Bukan hanya itu, karyawan yang mengalami stres akibat lembur, mereka lebih cenderung untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu

dengan adanya beban tambahan tersebut dibutuhkan *support* atau dukungan dari atasan kepada karyawan untuk menghindari stress dan kelelahan kerja serta mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

2.5. Teknik Analisis Data

2.5.1. Analisis Linier Berganda

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data dengan Analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

X1 : Jam Kerja Lembur

X2 : *Leader Member Exchange (LMX)*

β_0 : Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$: Koefisien variabel X1 dan X2

ε : Faktor kesalahan

2.5.2. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut layak untuk penelitian dan dianggap baik jika memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Saptutyingsih & Setyaningrum (2019:164) validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek, validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila

r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka instrument dianggap tidak valid.

Adapun rumus yang digunakan adalah korelasi (*product moment*) dengan rumus (Arikunto, 2002:146) :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variable x dan y

N : Jumlah sample

X : Nilai koefisien X

Y : Nilai koefisien Y

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Untuk mengetahui suatu instrument itu reliabel atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan persamaan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left(1 - \frac{\Sigma S^2}{S_T^2} \right)$$

Keterangan :

α : Koefisien reliabilitas

N : Banyaknya butir item soal

S^2 : Variasi dari setiap item

S_T^2 : Variasi total

2.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik (Juliandi *et al.*, 2014). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk bisa menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel bebas dan terikat yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal adalah dengan menguji *statistic Kolmogorov-Smirnov Test* dengan asumsi sebagai berikut :

- a. Data dikatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $> 0,05$.
- b. Data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $< 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Untuk mengetahui apakah sebuah data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*variance inflation factor*) dan tolerance dari masing – masing variabel bebas.

$$VIF(x_h) = \frac{1}{1 - R_h^2}$$

R_h^2 merupakan korelasi kuadrat dari X_h dengan variabel bebas lain. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.1 , maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas sedangkan apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.1 , maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda. Untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Gletser dimana dengan melakukan uji regresi variabel bebas pada nilai residual yang telah diabsolutkan dengan asumsi sebagai berikut :

- a. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas .
- b. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas .

2.5.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel, dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya. Uji hipotesis bertujuan untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Uji hipotesis merupakan bagian dari statistic inferensi yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi dari sampel populasi tersebut (Ghozali, 2018:50)

1. Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel independent

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan taraf signifikan 5% adalah sebagai berikut:

a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka, H_0 ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka, H_0 diterima (tidak ada pengaruh)

b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka, H_0 diterima (tidak ada pengaruh)

jika signifikansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

2. Uji T (partial)

Pengujian secara parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial tingkat signifikan antara variabel bebas yaitu Jam Kerja Lembur (X_1) dan *Leader Member Exchange* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Adapun t_{hitung} dapat dihitung dengan rumus (Priyatno 2012)

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi variabel i

s_{b_i} : Standar error variable i

Pada penelitian ini menggunakan nilai t pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh kriteria :

a. Jika nilai t hitung positif maka :

$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

$T_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

b. Jika nilai t hitung negatif maka :

$-T_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

$-T_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

c. Jika $sig > 0,05$ ($alpha$) maka H_0 ditolak.

Jika $\text{sig} < 0.05$ (*alpha*) maka H_a diterima

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinansi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen (Ghozali, 2018). Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien regresi

Nilai R^2 adalah 0-1 ($0 < R^2 < 1$), dengan ketentuan bila R^2 mendekati nilai 1 maka hubungan antar variabel bebas dan terikat semakin erat, dan begitu juga sebaliknya jika R^2 menjauhi nilai 1 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat semakin renggang (Barliana et al., 2014)

2.6. Penelitian Terdahulu

Untuk mengetahui sejauh mana penelitian ini pernah dibahas atau diteliti sebelumnya, maka dengan ini penulis berupaya untuk menelaah penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Hal ini dilakukan guna dapat memposisikan penelitian ini sebagai sebuah kajian baru yang belum pernah diteliti serta untuk menghindari adanya kesamaan atau plagiarisme, serta agar penelitian ini memiliki titik pembeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Daniel Nugraha (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Antara *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Produksi di PT Mustika Dharmajaya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket dengan sampel sebanyak 278 orang karyawan divisi produksi. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Linier Berganda yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS 23. Hasil dari penelitian

ini menunjukkan bahwa variabel LMX mempunyai nilai koefisien beta (β_1) 0,718 sedangkan variabel *Work Life Balance* mempunyai nilai koefisien beta (β) 0,613 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Agung dan Surya (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh dan Kelelahan Emosional Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dipertokoan Dalung Permai. Jumlah sampel sebanyak 89 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa LMX secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai LMX semakin rendah *turnover intention*. Kelelahan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional karyawan semakin tinggi pula *turnover intention* nya. Penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dari LMX terhadap *turnover intention*, dan pengaruh positif signifikan dari kelelahan emosional terhadap *turnover intention*.

Tan et al (2020) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Overwork dan Overtime Terhadap *Turnover intention*. Sampel yang digunakan sebanyak 271 karyawan hotel non-mewah di Sarawak. Metode analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pada penelitian ini ditemukan bahwa overwork dan overtime berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Ratih dan Novita (2021) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Leader Member Exchange* terhadap keinginan Pindah Kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Ronadamar Sejahtera yang berjumlah 60 pegawai. Teknik analisis data menggunakan korelasi Rank Spearman dan Regresi Linear Sederhana. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan pindah kerja dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *leader-*

member exchange dengan keinginan pindah kerja. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *leader-member exchange* terhadap keinginan pindah kerja.

Aliyza Fatrichia dkk (2022) melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Overtime* dan *Workload* Terhadap *Turnover intention* Dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung sejumlah 172. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, *overtime* tidak berpengaruh terhadap *job stress* karyawan, *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* karyawan, *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, *job stress* tidak memediasi pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention* karyawan, dan *job stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* karyawan.

Titah unggul (2023) melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Overwork*, *Overtime*, *Supervisory Support*, dan *Incentive* Pada *Employee Turnover intention* di O&M Company PLTU Tanjung Jati B Jepara. Responden dari penelitian adalah pegawai *Asset Operator* di PLTU Tanjung Jati B Unit 1 -2 sebanyak 162 orang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya *turnover* pegawai *Operation and Management Trainee (OMT) Asset Operator* Unit 1 -2 dibanding *Asset Operator* Unit 3-4 dari angkatan pertama tahun 2010 sampai angkatan kelima tahun 2018 dimana pernah mencapai *turnover* hingga 100% pada tahun angkatan ketiga. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* dengan teknik analisis data menggunakan *Partial Last Square (PLS)*. dimana menunjukkan Beban kerja (*overwork*) lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai sedangkan waktu kerja lebih (*overtime*) dan dukungan

atasan(*supervisory support*) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai.

State of the art dari penelitian ini dapat dijabarkan pada tabel berikut:



Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

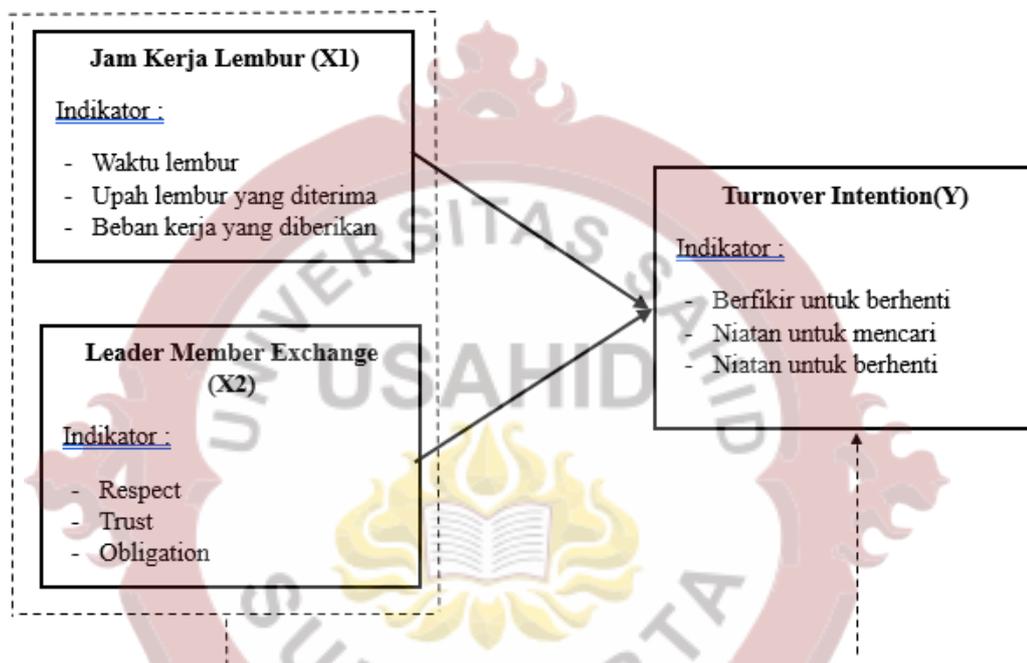
Penulis, Judul, dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Daniel Nugraha, “Pengaruh <i>Leader member exchange (LMX)</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Produksi di PT Mustika Dharmajaya” (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leader member exchange (LMX)</i> - <i>Work Life Balance</i> - <i>Turnover intention</i> 	Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMX dan <i>work life balance</i> secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Dari dua variabel yang terdiri dari LMX dan <i>Work Life Balance</i> , dapat diketahui bahwa variabel LMX mempunyai nilai koefisien beta (β) paling besar yaitu 0,718 dibanding dengan variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap <i>turnover intention</i> adalah LMX.
Agung dan Surya, “Pengaruh <i>Leader member exchange (LMX)</i> dan Kelelahan Emosional Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pertokoan Dalung Permai” (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leader member exchange (LMX)</i> - Kelelahan Emosional - <i>Turnover intention</i> 	Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan LMX secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan kelelahan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

<p>Tan et al, “Pengaruh Overwork dan Overtime Terhadap <i>Turnover intention</i>” (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Overwork</i> - <i>Overtime</i> - <i>Turnover intention</i> 	<p>Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data yang dilakukan menggunakan <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).</p>	<p>Overwork dan overtime berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p>
<p>Ratih dan Novita, “Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Leader member exchange (LMX)</i> Terhadap Keinginan Pindah Kerja (studi kasus di PT. Ronadamar Sejahtera)” (2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan Organisasi - <i>Leader member exchange (LMX)</i> - Keinginan Pindah Kerja 	<p>Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data yaitu korelasi rank spearman dan regresi linier sederhana.</p>	<p>Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> - terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan <i>leader-member exchange</i> terhadap keinginan pindah kerja - terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan <i>leader member exchange</i> terhadap keinginan pindah kerja
<p>Aliyza Fatrichia et.al, “Pengaruh Overtime dan Workland Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Job Stress</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Overtime</i> - <i>Workland</i> - <i>Turnover intention</i> 	<p>Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>overtime</i> dan <i>workland</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, <i>overtime</i> tidak berpengaruh terhadap job stress karyawan, <i>workland</i> berpengaruh</p>

Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri)” (2022)	- <i>Job Stress</i>	yaitu regresi linier berganda.	positif dan signifikan terhadap job stress karyawan, job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Titah Unggul, “Pengaruh <i>Overwork, Overtime, Supervisory Support</i> dan <i>Incentive</i> Pada <i>Employee Turnover intention</i> di O&M Company PLTU tanjung Jati B Jepara” (2023)	- <i>Overwork</i> - <i>Overtime</i> - <i>Supervisory Support</i> - <i>Incentive</i> - <i>Turnover intention</i>	Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling dan teknik analisis data menggunakan <i>Partial Last Square (PLS)</i>	Beban kerja (<i>overwork</i>) lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pegawai sedangkan waktu kerja lebih (<i>overtime</i>) dan dukungan atasan(<i>supervisory support</i>) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pegawai.
Silfiati Rohmah, “Pengaruh Jam Kerja Lembur dan <i>Leader member exchange</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Departement <i>Finishing</i> Karyawan PT USG” (2025)	- Jam Kerja Lembur - <i>Leader member exchange</i> - <i>Turnover intention</i>	Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS	Jam Kerja Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , sedangkan LMX berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Jam Kerja Lembur dan <i>Leader Member Exchange</i> berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap variabel dependen yaitu <i>Turnover Intention</i> karyawan departemen <i>finishing</i> PT USG.

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu konsep penting dalam penelitian yang berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Secara sederhana untuk mempermudah penelitian peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- Pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)
- Pengujian variabel secara simultan (pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.8. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data jawaban responden dari kuesioner akan ditabulasi dalam bentuk angka, kemudian diolah menggunakan program SPSS. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Jam Kerja Lembur (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Departement *Finishing* PT USG
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara *Leader Member Exchange* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Departement *Finishing* PT USG
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Jam Kerja Lembur (X_1) dan *Leader Member Exchange* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Departement *Finishing* PT USG

